

L'emploi et la formation des travailleurs handicapés

Guide pratique

—

Outils

Fafiec

+ ingénierie
+ numérique
+ études
+ conseil
+ métiers de l'événement

Fiche ①



L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) : en pratique

—

Imposée à tous les employeurs occupant au moins 20 salariés (en équivalent temps plein), l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) est fixée à 6 % de l'effectif total de l'établissement. Différents moyens peuvent être utilisés, cumulativement ou non, pour s'acquitter de cette obligation : versement d'une contribution à l'Agefiph, accueil de stagiaires handicapés, application d'un accord collectif définissant un programme d'actions en faveur de l'emploi de travailleurs handicapés, conclusion, pour un montant minimum, de contrats de sous-traitance avec des entreprises adaptées ou le secteur protégé, dépenses volontaires en faveur de l'insertion des personnes handicapées.
Mais sachez-le… la loi valorise les entreprises qui choisissent l'emploi direct des travailleurs handicapés ou qui les maintiennent dans l'emploi.

Calculer l'effectif d'assujettissement de votre entreprise

L'OETH doit être calculée au niveau de l'entreprise ou, lorsqu'il existe, au niveau de chaque établissement disposant d'une autonomie de gestion de ses ressources humaines, installé sur le territoire national.

La formule de calcul :

Salariés en CDI présents au 31 décembre de l'année de référence **+** Autres salariés au prorata de leur temps de présence dans l'année **=** Effectif d'assujettissement de votre entreprise

Si le résultat est égal à 20 ou plus, l'entreprise est assujettie à l'obligation d'emploi. Lorsqu'il n'est pas entier, le chiffre obtenu est arrondi à l'unité inférieure.

Sont pris en compte dans l'effectif :

— **pour une unité : les salariés en contrat de travail à durée indéterminée (CDI)** (y compris les travailleurs à domicile) à temps plein et présents dans l'entreprise au 31 décembre ;
— **au prorata de leur temps de présence sur l'année :**
➔ les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), en contrat intermittent, les intérimaires, les saisonniers ;
➔ les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure depuis au moins un an (continu ou non) et présents au 31 décembre ;
— **au prorata de leur durée de travail : les salariés à temps partiel,** quelle que soit la nature de leur contrat (CDI ou CDD).

Sont exclus du décompte de l'effectif :

— **les salariés en CDD, intérimaires ou mis à disposition qui remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu,** notamment du fait d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ;
— **les salariés ayant conclu un contrat de travail particulier** (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, contrat aidé…).

À noter :

Une entreprise nouvellement créée ou ayant dépassé le seuil de 20 salariés dispose de 3 ans pour se mettre en conformité avec l'obligation d'emploi. Attention : ce délai n'est accordé qu'aux entreprises ayant créé des emplois. Les cas de création ou d'accroissement par transfert de contrats de travail sont exclus.

Déterminer le volume de l'obligation d'emploi

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés s'apprécie le 31 décembre de chaque année. On parle aussi de quota de travailleurs handicapés ou de nombre d'équivalents bénéficiaires (EB).

La formule de calcul :

Nombre d'équivalents bénéficiaires (EB) **=** effectif d'assujettissement x 6%

Le chiffre obtenu est arrondi à l'entier inférieur.
Exemple : sur une année, une entreprise compte un effectif de 57 salariés. Son obligation d'emploi correspond à (6% X 57) = 3,42 arrondi à 3.

Calculer le montant de la contribution

Le montant de la contribution se calcule au regard du nombre de « bénéficiaires manquants » (ou unités manquantes) par rapport à l'obligation d'emploi à laquelle l'entreprise est soumise.

Il peut être minoré si l'entreprise :
— emploie directement des personnes handicapées ;
— accueille des stagiaires handicapés ;
— et/ou conclut des contrats de sous-traitance avec le secteur protégé ou adapté.

Le montant de la contribution est calculé sur la base du Smic horaire, selon l'effectif de l'entreprise :
— 20 à 199 salariés : 400 × le Smic horaire × unité manquante
— 200 à 749 salariés : 500 × le Smic horaire × unité manquante
— 750 salariés et plus : 600 × le Smic horaire × unité manquante

Vous pouvez évaluer le montant de votre contribution grâce au simulateur en ligne proposé par l'Agefiph : www.agefiph.fr

À noter :

Les entreprises peuvent déduire directement du montant de leur contribution les dépenses volontaires (alors qu'il n'existe pas d'obligation légale ou réglementaire) **réalisées pour favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés en leur sein ou l'accès à la vie professionnelle de personnes handicapées.**

➔ **Attention :** limitée à 10 % du montant de la contribution, la déduction de ces dépenses n'est pas possible si une aide de l'Agefiph a été attribuée pour le même objet ou si l'entreprise a conclu un accord collectif.

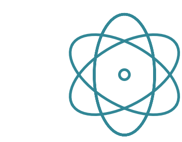
Dans certains secteurs, l'emploi de salariés sur des « emplois exigeant des conditions d'aptitude particulières » (ECAP) minore le nombre de bénéficiaires manquants, et donc le montant de la contribution. Pour connaître la liste des professions concernées : www.teledoeth.travail.gouv.fr

Remplir votre déclaration annuelle obligatoire (DOETH)

Cette déclaration administrative permet de rendre compte et de justifier chaque année des actions menées en réponse à l'obligation d'emploi.
Elle comporte notamment les informations suivantes :
— l'effectif d'assujettissement de l'établissement,
— le nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi employés dans l'établissement,
— le nombre de stagiaires handicapés accueillis dans l'établissement,
— l'existence ou non d'un ou plusieurs contrats conclus avec une structure adaptée (sous-traitance),
— l'existence ou non d'un accord spécifique à l'emploi de travailleurs handicapés applicable à l'établissement.

Deux modalités de transmission de la DOETH : support papier avant le 1er mars à l'Agefiph ou par voie dématérialisée sur le service en ligne TéléDOETH : www.teledoeth.travail.gouv.fr

Fiche ②



Conduire une négociation d'entreprise sur le handicap : mode d'emploi

—

Depuis la loi du 11 février 2005, l'employeur est tenu d'engager chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire[1], une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. En ligne de mire, la conclusion d'un accord d'entreprise visant à créer, au sein de l'entreprise, les conditions favorables à l'emploi des travailleurs handicapés, à leur maintien dans l'emploi, leur formation…

Sur quelles thématiques négocier ?

— les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et la promotion professionnelle,
— les conditions de travail et d'emploi,
— la mise en place d'actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Quand négocier ?

Tous les ans (puis tous les 3 ans en cas d'accord).

Qui conduit la négociation collective ?

L'initiative appartient à l'employeur.
Si l'employeur n'a pas pris l'initiative, dans les 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative :
— la demande de négociation est transmise par l'employeur dans les 8 jours aux autres organisations représentatives,
— l'employeur doit convoquer les parties à la négociation dans les 15 jours qui suivent la demande.

Quels acteurs mobiliser ?

— **La direction des ressources humaines :** appui incontournable de l'employeur, elle peut coordonner les interventions des acteurs internes, solliciter des expertises et/ou entretenir les relations utiles à l'extérieur de l'entreprise avec les acteurs de l'emploi et de l'insertion.

1. La négociation annuelle obligatoire concerne les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives et où sont désignés un ou plusieurs délégués syndicaux.

— **Les institutions représentatives du personnel :**
→ le comité d'entreprise, les délégués du personnel et les délégués syndicaux doivent être informés des questions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés (conditions de leur accueil, période d'essai, aménagement des postes de travail…);
→ le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) remplit, dans les entreprises de 50 salariés et plus, une mission essentielle en matière de prévention des risques professionnels et de santé au travail. Il est obligatoirement consulté sur les mesures prises par l'entreprise en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment l'aménagement des postes de travail.
— **Le médecin du travail :** conseiller clé du chef d'entreprise, des salariés et des représentants du personnel en matière de protection des salariés contre les risques professionnels, son rôle est incontournable dans le cadre de l'emploi de travailleurs handicapés : avis sur les postes de travail, information des salariés lors de la visite d'embauche sur les dispositions s'appliquant aux travailleurs handicapés, surveillance médicale particulière des travailleurs handicapés.

Pour quel objectif ?

La négociation collective peut avoir pour objectif la **conclusion d'un accord d'entreprise sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés.** Cet accord peut permettre à l'employeur de s'acquitter de son obligation d'emploi s'il prévoit la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés, comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :
— plan d'insertion et de formation ;
— plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
— plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

2 guides méthodologiques pour passer à l'action

→ « La négociation collective sur l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés », Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, Juin 2009

→ « Les accords en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés », Guide méthodologique - DGEFP, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi, Juin 2009

→ À télécharger sur :
www.travail-solidarite.gouv.fr ou www.handipole.org / Rubrique Kiosque

Négociation collective en entreprise : les étapes clés du processus

Étape 1	**Rapport précisant la situation de l'entreprise par rapport à l'obligation d'emploi** (état des lieux préalable à la négociation collective) : → données socio-économiques générales → données du bilan social → bilan de la situation d'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise → document unique d'évaluation des risques → plan de prévention des risques
Étape 2	**Négociation**
Étape 3	**Accord d'entreprise**
Étape 4 (si l'accord est conclu comme modalité de réalisation de l'obligation d'emploi → voir fiche 1)	**Avis de la Commission départementale de l'emploi et de l'insertion** ↓ **Agrément du préfet du département** ↓ **Dépôt auprès de la DIRECCTE**

→ **Plus d'infos :** www.travail.gouv.fr

Fiche 3

Le diagnostic de situation : grille d'autodiagnostic

—

Dresser un état des lieux de la situation d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise est un préalable indispensable pour alimenter votre réflexion, prendre vos décisions en connaissance de cause et, in fine, mettre en place une politique d'emploi intégrée réussie. Liste indicative et non exhaustive des informations à rechercher et analyser[2]…

2. Idéalement, rassemblez des données sur les 2 ou 3 dernières années afin de pouvoir repérer des évolutions.

Données générales sur l'entreprise

— Situation socio-économique : évolutions récentes de la vie de l'entreprise, perspectives de développement économique, projets envisagés ou en cours, perspectives en matière de développement de l'emploi…
— Activités et métiers : caractéristiques et perspectives d'évolution
— Valeurs et culture de l'entreprise : perception du handicap, modes de communication interne et externe…
— Appartenance à un groupe
— Existence d'accords d'entreprise

Données du bilan social de l'entreprise

— Effectif global
— Pyramide des âges et des qualifications
— Taux de rotation du personnel et postes concernés
— Situation actuelle de l'emploi : flux d'entrée et de sortie (embauches, suppressions d'emplois, départs à la retraite…)
— Contrats utilisés pour l'embauche : CDI, CDD, contrats aidés…

Bilan de la situation de l'emploi des travailleurs handicapés dans l'entreprise

— Réponses apportées à l'obligation d'emploi :

Emploi direct de travailleurs handicapés	— **Taux d'emploi direct de TH dans l'entreprise** — **Profil des travailleurs handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :** ➔ Nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification…) ➔ Nature des contrats de travail et nombre d'embauches intervenues dans la dernière année ➔ Postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir…) ➔ Échelle des salaires (comparaison avec celle de l'ensemble du personnel)
Accueil de stagiaires handicapés	— **% de l'effectif total** — **Profil des stagiaires handicapés bénéficiaires de l'obligation d'emploi :** ➔ Nombre et caractéristiques (sexe, âge, niveau de qualification…) ➔ Postes occupés (type de poste, aménagements effectués ou à prévoir…)
Sous-traitance auprès du secteur protégé ou adapté[3]	— **% de l'effectif total (ou taux d'emploi représenté des contrats conclus)** — **Nature et montant des contrats de sous-traitance, de fournitures, de prestations de service ou de mise à disposition de travailleurs handicapés**
Accord d'établissement / d'entreprise / de groupe agréée	— **Date de conclusion, d'agrément et de mise en application** — **Bilan / évaluation des actions conduites / restant à mettre en œuvre** — **Suites à donner…**
Contribution à l'Agefiph	— **Montant de la contribution versée à l'AGEFIPH**

— Actions de formation mises en œuvre lors du recrutement et pour favoriser le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés
— Moyens mis en œuvre pour faciliter la prise de poste et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés : adaptation à l'emploi, aménagements de poste, mesures d'accompagnement, aides apportées pour l'évolution professionnelle et la formation professionnelle continue des travailleurs handicapés…
— Contribution des instances représentatives du personnel à la mise en œuvre de ces actions
— Perspectives d'embauche et de maintien dans l'emploi de travailleurs handicapés

3. Entreprises adaptées (EA), centres de distribution de travail à domicile (CDTD) ou Etablissements et services d'aide par le travail (ESAT)

Fiche ④



Recruter un travailleur handicapé, un large choix de contrats de travail

—

Tout type de contrat de travail peut être mobilisé pour recruter un travailleur handicapé (CDI/CDD, à temps plein/temps partiel, intérim), y compris les contrats en alternance (contrat de professionnalisation / d'apprentissage) et les contrats aidés réservés à des publics spécifiques. Contrat d'apprentissage, emploi d'avenir, contrat de travail conclu dans le cadre d'un contrat de génération… : des aménagements (conditions d'accès, durée…) sont prévus lorsque le candidat retenu est travailleur handicapé. Clés de lecture

	Contrat à durée indéterminée (CDI)	Contrat à durée déterminée (CDD)	Contrat de travail à temps partiel	Contrat de travail temporaire
Publics	→ Tous publics	→ Tous publics	→ Tous publics	→ Tous publics
Objectifs	→ Pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de votre entreprise	→ Remplacer un salarié → Faire face à un surcroît d'activité → Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI	→ Mettre en place une durée du travail inférieure à la durée légale ou conventionnelle pratiquée dans votre entreprise	→ Remplacer un salarié → Faire face à un surcroît d'activité → Pourvoir un emploi saisonnier ou pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI
Forme	→ Contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié	→ Contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié	→ CDI ou CDD (contrat écrit signé entre l'entreprise et le salarié)	→ Contrat de mise à disposition conclu avec l'ETT (entreprise de travail temporaire)
Atouts	→ Fidéliser les salariés → Miser sur le long terme → Assurer la transmission des savoirs et compétences	→ Répondre à un besoin ponctuel → Bénéficier d'avantages financiers en cas de remplacement d'un salarié absent	→ Ajuster le temps de travail dont vous avez besoin sur un poste donné → Limiter l'impact des effets de seuil	→ Répondre à un besoin ponctuel → Alléger la gestion administrative liée à l'emploi → Limiter l'impact des effets de seuil

	Contrat de professionnalisation	Contrat d'apprentissage
Publics	→ Jeunes de moins de 26 ans → Demandeurs d'emploi → **Bénéficiaires** du RSA (revenu de solidarité active), de l'ASS (allocation de solidarité spécifique) ou **de l'AAH (allocation aux adultes handicapés)** → Personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI)	→ Jeunes de 16 à 25 ans → Jeunes de 26 à 30 ans : suite à un autre contrat d'apprentissage conduisant à un niveau de diplôme supérieur ou si contrat rompu pour cause indépendante de la volonté de l'apprenti → **Sans limitation d'âge : handicapés** ou porteurs d'un projet de création ou reprise d'entreprise conditionnée par l'obtention d'un titre ou diplôme
Objectifs	→ Disposer à court terme de professionnels qualifiés → Transmettre et pérenniser vos savoir-faire	→ Transmettre vos savoir-faire et permettre la qualification de l'apprenti (du CAP au diplôme d'ingénieur) → Faciliter la reprise de votre entreprise
Forme	→ CDD de 6 à 12 mois (24 mois maximum dans certains cas) → CDI avec une action de professionnalisation de 6 à 12 mois (24 mois maximum)	→ CDI → Contrat d'une durée de 1 à 3 ans (de 6 mois à 1 an dans certains cas et **jusqu'à 4 ans pour les travailleurs handicapés)**
Atouts	→ Possibilité de former avant l'embauche (dispositifs Pôle emploi : AFPR ou POE) → Former à vos métiers → Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD) → Avantages financiers : financement de la formation et du tutorat, exonération de charges sociales patronales (sauf cotisation accident du travail/maladies professionnelles), aides à l'embauche versées par Pôle emploi… → Allègement des charges administratives → Absence d'effet de seuil	→ Possibilité de former avant l'embauche (dispositif Pôle emploi : POE) → Avantages financiers : exonération de charges sociales (sauf cotisation accident du travail/ maladies professionnelles), indemnité compensatrice forfaitaire fixée par la région (1 000 € minimum/an), aides à l'embauche, **crédit d'impôt : 1 600 € (2 200 € dans certains cas : apprentis handicapés…)** → Absence d'effet de seuil

	CUI-CIE (Contrat unique d'insertion – Contrat initiative emploi)	CUI-CAE DOM (Contrat d'accès à l'emploi)	Emploi d'avenir	Contrat de génération
Publics	→ Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi (critères d'accès fixés dans chaque région par arrêté préfectoral)	→ Demandeurs d'emploi de longue et très longue durée → Bénéficiaires du RSA ou de l'ASS. → **Travailleurs handicapés** → Anciens détenus → Certains jeunes → Certains seniors	→ Jeunes sans emploi de 16 à moins de 26 ans et **travailleurs handicapés de moins de 30 ans** : — soit sans qualification (sortis sans diplôme du système de formation initiale) — soit peu qualifiés (titulaires d'un diplôme de niveau V : BEP, CAP) et en recherche d'emploi pendant au moins 6 mois au cours des 12 derniers mois → Avec un accès prioritaire pour les jeunes résidant dans les ZUS ou dans les ZRR ou dans les territoires dans lesquels les jeunes connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi → À titre exceptionnel (autorisation de la DIRECCTE), jeunes ayant atteint au plus le niveau Bac+3 validé et en recherche d'emploi pendant au moins 12 mois sur les 18 derniers mois	→ Mise en place d'un binôme « jeune/senior » en : → Recrutant un jeune de moins de 26 ans ou, s'il est reconnu **travailleur handicapé, de moins de 30 ans** → Maintenant dans l'emploi un senior d'au moins 57 ans ou d'**au moins 55 ans, si reconnu travailleur handicapé** → Recrutant une personne de 55 ans et plus
Objectifs	→ Recruter des personnes sans emploi dans le cadre d'une formule souple	→ Renforcer vos équipes tout en favorisant l'insertion de personnes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi	→ Recruter un jeune peu ou pas qualifié pour accompagner son entrée dans le monde du travail tout en bénéficiant d'aides	→ Embaucher des jeunes sur des emplois durables et maintenir corrélativement des seniors dans l'emploi tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences
Forme	→ CDI → CDD : 6 mois minimum (3 mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine) renouvelable dans la limite de 24 mois (prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une action de formation ou si **travailleur handicapé** ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social)	→ CDI → CDD de 12 à 24 mois (30 mois pour les titulaires du RSA : prolongation possible dans la limite de 5 ans pour achever une formation ou si **travailleur handicapé** ou âgé de 50 ans et plus bénéficiant d'un minima social)	CUI-CIE conclu sous la forme d'un : → CDI → CDD de 36 mois (entre 12 et 36 mois en cas de circonstances particulières liées à la situation ou au parcours du bénéficiaire ou au projet associé à l'emploi)	→ Jeunes : embauche en CDI, y compris en contrat de professionnalisation, à temps plein ou à 4/5e → Seniors : maintien dans l'emploi ou embauche en CDI
Atouts	→ Fidéliser les salariés (CDI) ou préparer une future embauche (CDD) → Avantages financiers : aide de l'État, cumul possible avec la réduction Fillon → Absence d'effet de seuil	→ Avantages financiers : aide de l'État, aide à la formation, exonérations de cotisations patronales de sécurité sociale → Absence d'effet de seuil	→ Avantages financiers : aide de l'État (35% du SMIC horaire brut), cumul possible avec le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE), aides financières à la formation obligatoire du jeune, **aides de l'Agefiph** → Suivi personnalisé professionnel et social du jeune par un référent de la Mission locale ou du Cap emploi	→ Assurer la transmission des savoirs et des compétences « seniors/ jeunes » → Avantages financiers : Aide de l'État versée par Pôle emploi cumulable avec les aides liées au contrat de professionnalisation, la réduction Fillon et le CICE, **aides de l'Agefiph** pour le maintien dans l'emploi ou le recrutement du senior et la formation du jeune ou du senior, aides de l'État à la conception d'un plan de GPEC

Fiche 5

Embaucher et maintenir un salarié handicapé dans l'emploi, aides à l'appui

—

L'Agefiph peut accorder des aides financières, techniques ou humaines aux entreprises dans l'objectif de les aider au recrutement, à l'intégration ou au maintien dans l'emploi de personnes handicapées (ou en voie de l'être) ou de les accompagner dans la définition et le déploiement de leur politique d'emploi en faveur de ces personnes. Panorama des aides à mobiliser…

Embauche, intégration dans l'entreprise

Aide à l'insertion professionnelle	Aide financière visant à soutenir les entreprises qui recrutent en CDI ou en CDD d'au moins 6 mois certaines personnes handicapées les plus éloignées de l'emploi (handicapés seniors, demandeurs d'emploi, sortant du secteur protégé ou adapté…).
Aide aux contrats de professionnalisation et d'apprentissage	Primes incitatives à l'embauche de personnes handicapées en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage (variables selon la durée du contrat proposé) ou à la pérennisation du contrat en CDI ou CDD (variables selon le type et la durée du contrat proposé à l'issue du contrat de professionnalisation ou d'apprentissage).
Aide au tutorat	Financement de l'intervention et de la formation d'une personne de l'entreprise (collègue, manager…) chargée de faciliter l'intégration professionnelle d'un salarié handicapé suite à son recrutement.
Aide aux emplois d'avenir	Aide financière attribuée à l'entreprise qui recrute un jeune handicapé en emploi d'avenir (proratisée si le contrat est à temps partiel) ou qui forme le jeune recruté (participation au coût pédagogique d'une formation, en complément d'un co-financement OPCA ou Conseil régional).
Aide aux contrats de génération	Aide financière versée aux entreprises recrutant ou maintenant dans l'emploi un salarié senior handicapé d'au moins 55 ans dans le cadre du contrat de génération ou proposant une formation au jeune ou au senior handicapé pendant la durée de ce contrat.
Aide au suivi post-insertion d'une personne handicapée sortant d'Établissement(s) et service(s) d'aide par le travail (Esat)	Financement de l'intervention de l'Esat d'origine du salarié nouvellement embauché, permettant à la personne handicapée sortie de l'Esat de s'organiser, de se familiariser avec son nouveau cadre professionnel et de faciliter son intégration dans l'entreprise.

Maintien dans l'emploi

Aide au maintien dans l'emploi	Aide forfaitaire attribuée aux entreprises qui emploient des personnes handicapées ou des personnes en voie de le devenir et qui sont menacées dans leur emploi suite à la survenance ou à l'aggravation du handicap, dans le but de garantir le maintien dans leur emploi.
Aide à la formation dans le cadre du maintien dans l'emploi	Participation au coût pédagogique d'une formation mise en œuvre pour une personne handicapée ou en voie de l'être, lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires à son maintien dans l'emploi.
Aide à l'aménagement des situations de travail et à la compensation du handicap	Participation au financement de moyens techniques, humains ou organisationnels destinés à compenser le handicap et permettre l'adaptation au poste de travail (aménagement de poste, installation de logiciels spécifiques, mise en place d'aide ponctuelle à l'auxiliariat ou de prestations d'interprétariat pour salariés sourds…) mobilisable par l'entreprise au bénéfice de personnes en voie de reconnaissance du handicap pour lesquelles le médecin du travail atteste que le handicap ou son aggravation entraîne des conséquences sur l'aptitude à occuper le poste de travail.
Aide au maintien dans l'emploi des personnes handicapées en fin de carrière	Montant forfaitaire accordé à l'entreprise mettant en place une réduction du temps de travail dans le cadre d'un maintien dans l'emploi de salariés âgés (au moins 52 ans) présentant un risque d'inaptitude compte tenu de leur handicap survenu dans les 5 ans précédant leur départ à la retraite.
Dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap	Accordée pour 3 ans renouvelables, la reconnaissance de la lourdeur du handicap peut être obtenue lorsque les conséquences financières de l'efficience réduite de la personne handicapée sur son poste de travail restent très importantes, même après l'aménagement optimal de la situation de travail. Elle ouvre droit soit à l'attribution d'une aide à l'emploi, soit à une modulation de la contribution Agefiph due par l'entreprise.

En pratique !

➔ Les demandes d'aide sont effectuées auprès de l'Agefiph soit directement par l'entreprise, soit avec l'aide du conseiller Cap emploi, de Pôle emploi ou de la Mission locale qui a soutenu la démarche.

➔ Les montants et conditions particulières d'obtention de ces aides sont consultables sur www.agefiph.fr

Politique d'emploi Handicap

Information et accompagnement	Prestation d'information sur l'obligation d'emploi des personnes handicapées (dispositifs, aides mobilisables…) et d'accompagnement des entreprises dans la définition et la mise en œuvre de leur politique d'emploi des personnes handicapées (modes d'organisation et de gestion des RH en ce domaine…) au travers notamment de diagnostics conseil et de mesures de soutien à la mise en œuvre des solutions préconisées.

Fiche 6

Inaptitude, invalidité et qualité de travailleur handicapé : 3 notions distinctes

—

Trois notions différentes qui entraînent des conséquences distinctes en matière de droit pour les personnes concernées. À ne pas confondre donc ! Décryptage.

Incapacité

En bref	→ S'agissant de travailleurs handicapés, la notion d'incapacité se caractérise par **la limitation des capacités dans les gestes et les actes de la vie quotidienne ou professionnelle.** On peut parler de perte totale ou partielle de la capacité de travail.
Qui « décide » ?	→ L'incapacité est appréciée par la **commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)** qui en fixe le taux à partir d'un barème officiel.
Et pour le salarié ?	→ L'incapacité conditionne l'attribution de certaines prestations spécifiques aux personnes handicapées, parmi lesquelles l'allocation aux adultes handicapés (AAH), la carte d'invalidité, la carte de priorité. → En matière de **réparation des accidents du travail,** l'évaluation de l'incapacité permet de déterminer le type de prestations versées : — **l'incapacité temporaire** – qui fait l'objet d'un simple arrêt de travail – donne lieu au versement d'indemnités journalières, — **l'incapacité permanente, totale ou partielle,** donne lieu à l'attribution d'une rente (incapacité permanente au moins égale à 10 %) ou d'un capital (incapacité permanente inférieure à 10 %). → Pour déterminer **le taux d'incapacité** sont pris en compte la nature de l'infirmité, l'état général, l'âge, les facultés physiques et mentales ainsi que la qualification professionnelle de la victime compte tenu d'un barème indicatif d'invalidité. Dans cette hypothèse, c'est la Caisse d'assurance maladie qui, après avis du médecin conseil, détermine le taux d'incapacité permanente.

Invalidité

En bref

→ Consécutive à une maladie ou à un accident non professionnel, ou à une usure de l'organisme, l'invalidité a pour effet de réduire des deux tiers la capacité de travail ou de gain.

Qui « décide » ?

→ L'état d'invalidité est apprécié par le **médecin-conseil du service médical de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie** (ou sous le contrôle de celui-ci, par le médecin traitant).

Et pour le salarié ?

→ **L'état d'invalidité** est évalué en tenant compte des critères suivants :
— capacité de travail restante / état de santé général / âge / facultés physiques et mentales / aptitudes et formation professionnelle.

→ **Le constat d'invalidité** peut ouvrir droit aux assurés concernés à une pension d'invalidité servie par la sécurité sociale, dont le montant est déterminé en fonction du classement de l'intéressé dans l'une de ces 3 catégories :
— Catégorie 1 : invalides capables d'exercer une activité rémunérée,
— Catégorie 2 : invalides absolument incapables d'exercer une activité professionnelle quelconque,
— Catégorie 3 : invalides qui, en étant absolument incapables d'exercer une profession sont, en outre, dans l'obligation d'avoir recours à l'assistance d'une tierce personne pour effectuer les actes de la vie ordinaire.

Inaptitude

En bref

→ Altération de l'état physique d'un salarié, l'inaptitude peut rendre impossible son maintien au poste de travail occupé jusqu'alors.

Qui « décide » ?

→ Constatée par **le médecin du travail** dans le cadre du suivi médical du salarié ou d'une visite médicale de reprise, l'inaptitude s'apprécie exclusivement par rapport à l'emploi tenu par l'intéressé. Elle traduit l'incompatibilité de l'état de santé d'une personne avec son poste de travail.

→ Le médecin du travail délivre **l'avis d'inaptitude médicale :**
— à l'issue de 2 examens ;
— ou après un seul examen lorsque le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers ou lorsqu'un examen de préreprise a eu lieu dans un délai de 30 jours au plus.

→ Dans les deux hypothèses, l'avis n'est délivré qu'après une étude du poste et des conditions de travail dans l'entreprise.

Et pour le salarié ?

→ Que l'inaptitude soit totale ou partielle, temporaire ou définitive, l'employeur est tenu à une **obligation de reclassement du salarié,** prévoyant des solutions appropriées aux capacités du salarié. C'est uniquement en cas d'impossibilité que l'employeur peut envisager le licenciement.

→ Pour remplir cette obligation, l'employeur dispose d'un délai d'un mois. Au-delà, à défaut de reclassement ou de licenciement du salarié (en cas de reclassement impossible ou refusé par le salarié) ou de rupture anticipée du contrat à durée indéterminée, l'employeur doit verser au salarié le salaire correspondant à son emploi antérieur.

→ La contestation (auprès de l'inspecteur du travail) de l'avis médical d'aptitude ou d'inaptitude, par le salarié ou l'employeur, est possible dans un délai de deux mois : la demande, formulée par lettre recommandée avec avis de réception, doit énoncer les motifs de la contestation. La décision de l'inspecteur du travail peut être contestée dans un délai de deux mois devant le ministre chargé du Travail.



Sensibiliser, communiquer sur le handicap dans l'entreprise

—

Informer, sensibiliser, communiquer sur le handicap au sein de l'entreprise est essentiel pour poser les bases d'un dialogue interne sur le sujet, instaurer un climat de confiance, argumenter sur ses choix et sa stratégie. Un axe central à envisager en amont de toute démarche handicap pour, in fine, accompagner et assurer efficacement l'intégration, l'évolution professionnelle et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés… Retour sur les enjeux, conseils pratiques et clés de réussite… pour mettre toutes les chances de votre côté !

Instaurer la confiance

Constat :
Confrontés à des difficultés de santé ayant des répercussions sur leur emploi, nombre de salariés ignorent la possibilité de faire reconnaître leur handicap et ne perçoivent pas forcément l'intérêt de déclarer leur situation. Lorsqu'ils disposent de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH), ils peuvent aussi hésiter à en faire état à leur employeur…

Enjeu :
Informer sur les avantages liés à ce statut, c'est faire en sorte que les salariés handicapés, et ceux susceptibles de le devenir, ne redoutent pas d'engager une démarche de reconnaissance ou de faire connaître leur statut dans l'entreprise.

Conseils :
Mobilisez les services de santé au travail, les instances représentatives du personnel, les ressources humaines et les managers de proximité pour faire passer les messages auprès des salariés concernés ou susceptibles de le devenir. Le handicap peut être abordé par le biais de sujets proches tels que les gestes et postures, la sécurité, la pénibilité…





Quelques clés de réussite pour gagner en efficacité

→ Assurez-vous que votre stratégie de communication est portée par la direction de l'entreprise et validée par les représentants du personnel.

→ Confiez la mise en œuvre de votre stratégie à un spécialiste de la communication, en lien avec des professionnels du handicap. Si vous ne disposez pas des compétences en interne, faites appel à un conseil extérieur (conseillers Cap emploi ou Alther, agence spécialisée sur la communication autour du handicap…)

→ Veillez aux termes que vous utilisez, dans le respect des personnes handicapées. Et faites preuve de pédagogie, pour éviter malaises et maladresses.

→ Utilisez autant que possible les outils existants au sein de l'entreprise (journal interne, intranet…). À défaut, des moyens simples peuvent être mis en place, avec le soutien financier de l'Agefiph notamment.

→ Appuyez votre communication sur des réalisations concrètes. Rien de plus préjudiciable pour l'image de l'entreprise que des déclarations d'intention non suivies d'effets…

→ Inscrivez votre communication dans la durée. Au-delà des événements ponctuels, vos outils doivent être cohérents avec la culture de votre entreprise pour assurer leur crédibilité et remporter l'adhésion du personnel.

→ Faites du « benchmarking » pour identifier des bonnes pratiques auprès d'autres entreprises et n'hésitez pas à échanger. De nombreux clubs d'entreprises existent déjà autour de la question du handicap.

Dédramatiser et rassurer

Constat :
Même si les pratiques évoluent, le handicap reste un sujet tabou et véhicule nombre de clichés de la part de salariés n'ayant jamais travaillé avec des personnes handicapées : « elles ont du mal à accomplir leur travail », « certaines tâches sont compliquées à accomplir par un collaborateur handicapé »… Or l'expérience de nombreuses entreprises l'atteste : un des obstacles majeurs à l'intégration réussie d'un salarié handicapé tient justement à des idées reçues, des stéréotypes et des craintes injustifiés, liés à une mauvaise perception de la réalité du handicap.

Enjeu :
Sensibiliser l'ensemble des membres de l'entreprise aux réalités du handicap pour les convaincre qu'il ne rime pas avec absentéisme ou inefficacité, qu'un collaborateur handicapé apporte avant tout ses compétences professionnelles et renforce le collectif de travail, qu'une telle démarche n'est pas préjudiciable à la performance collective de l'entreprise…

Conseils :
Informez l'ensemble du personnel de l'entreprise sur la réalité du handicap, sur les solutions que vous avez d'ores-et-déjà envisagées pour gérer la situation (création d'une mission handicap au sein du service des ressources humaines, aménagements techniques et/ou organisationnels, désignation d'un tuteur, mobilisation des aides financières de l'Agefiph…) et sur les interlocuteurs dédiés à la question dans l'entreprise.

Impliquer l'ensemble du collectif de travail

Constat :
La communication sur le handicap ne peut atteindre ses objectifs que si elle est impulsée par la direction de l'entreprise, qui en définit les axes stratégiques en concertation avec les représentants du personnel. C'est un gage essentiel de mobilisation de l'ensemble du personnel et de réussite de la démarche ! Car l'entourage professionnel des salariés porteurs de handicap n'est pas toujours convaincu de l'intérêt individuel ou collectif de s'impliquer…

Enjeu :
Apporter la preuve qu'un engagement de chacun est non seulement essentiel mais aussi un vecteur de progrès pour tous. Les témoignages recueillis dans d'autres entreprises auprès de managers ou de collègues de personnes handicapées sont autant d'arguments à mettre en avant : « j'ai une meilleure image de moi », « j'ai développé mes compétences managériales », « l'esprit d'équipe est renforcé », « nous communiquons mieux au sein du service »…

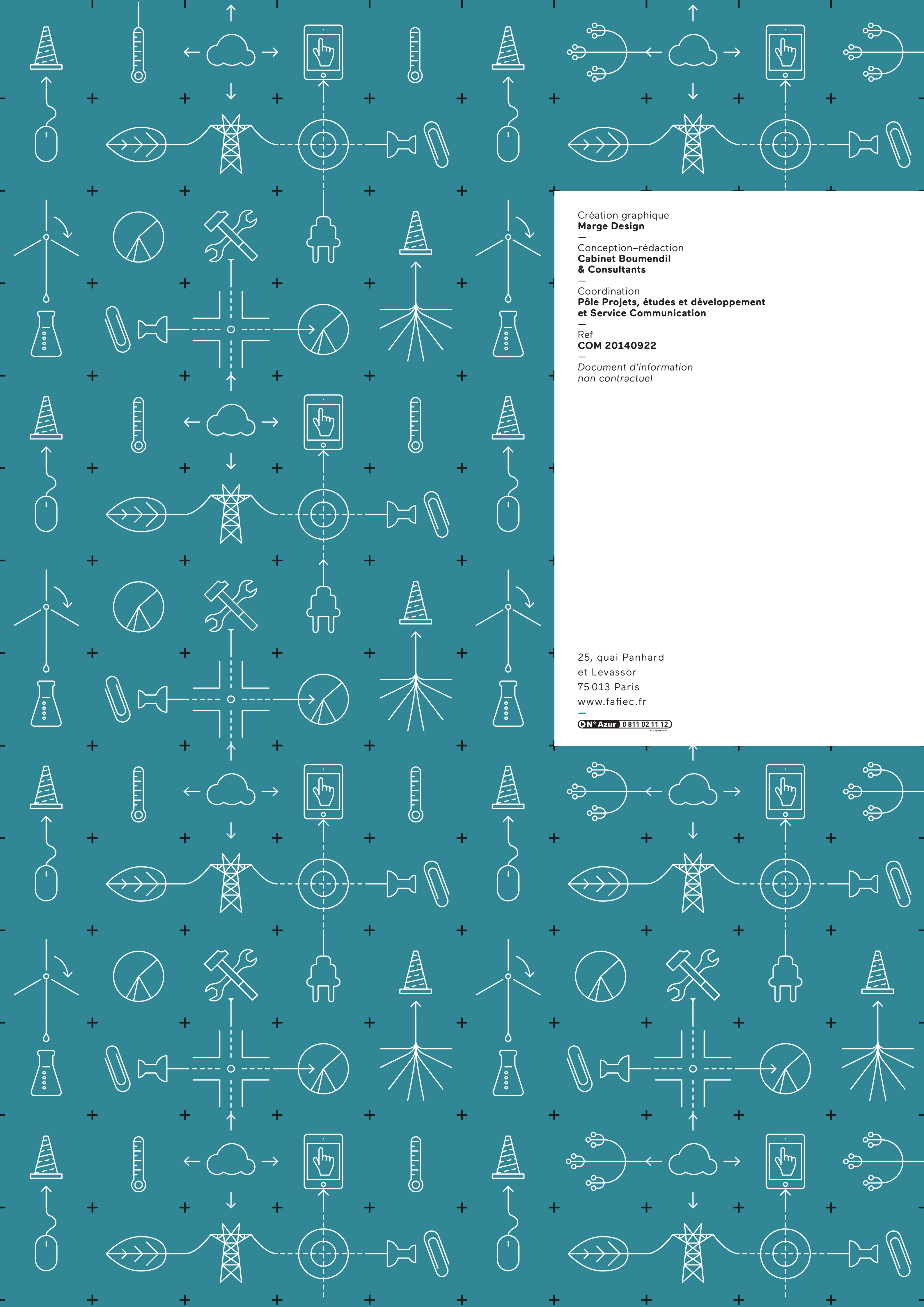
Conseils :
N'hésitez pas à vous faire accompagner et à faire intervenir des prestataires spécialisés afin de lever les incompréhensions. Avec l'appui de Cap emploi par exemple, vous pouvez mettre en place des actions de sensibilisation au handicap pour vos équipes.

Valoriser les apports de la démarche

Constat :
Au-delà de la mise en conformité avec la loi, la démarche handicap s'inscrit dans une approche gagnant-gagnant pour tous les acteurs de l'entreprise. Vecteur de cohésion sociale et de motivation en interne, elle permet également de répondre à de nombreux enjeux pour l'entreprise : diversification des sources de recrutement, réponse à certaines pénuries d'emploi, renforcement des compétences, gestion active de la diversité, démonstration de l'engagement sociétal de l'entreprise et de sa capacité d'innovation…

Enjeu :
Mettre en exergue les apports multiples de la démarche pour construire une image positive de l'entreprise vis-à-vis de tous ses acteurs internes, mais aussi de ses clients, fournisseurs et prestataires, futurs candidats à l'embauche…

Conseils :
Communiquez aussi à l'externe… et mobilisez les acteurs internes impliqués dans la démarche comme autant de relais de votre communication vers l'extérieur, avec leur accord. Rien de tel que des témoins réels pour porter la parole de l'entreprise !



Création graphique
Marge Design
—
Conception–rédaction
Cabinet Boumendil
& Consultants
—
Coordination
Pôle Projets, études et développement
et Service Communication
—
Ref
COM 20140922
—
Document d'information
non contractuel

25, quai Panhard
et Levassor
75 013 Paris
www.fafiec.fr
—
N° Azur 0 811 02 11 12